



<http://ui.ac.ir/en>

Journal of Applied Sociology

E-ISSN: 2322-343X

Document Type: Research Paper

Vol. 31, Issue 4, No.80, Winter 2021, pp. 139-154

Received: 04.11.2019 Accepted: 12.05.2020

The Role of Kant's Deontological Norms and Moral Strategies in Reducing the Negative Political Behavior with the Mediating Role of Employees' Political Perceptions of Ethics (Case Study: Hamedan Payame Noor University)

Leila Nemati

*MA in Educational Management, Department of Educational Sciences, Hamedan Bu Ali Sina University, Hamedan, Iran
nematiela@gmail.com*

Ali Safae Shakib *

*Master of Public Administration, Department of Management, Payame Noor University of Hamedan, Hamedan, Iran
a_safae@pnu.ac.ir*

Babak Abdolmaleki

*PhD in Management, Department of Management, University of Tehran, Tehran, Iran
abdolmalekibabak@yahoo.com*

Introduction

Unethical behaviors lead to ethical failure of the organization in such a way that it creates turbulent conditions for the organization, especially in educational organizations that have an important mission to train human resources as a social capital and a generator of economics and social change. Universities have both the pole of thought and the environment for teaching and learning but can only achieve their goals and missions when they have dedicated staff with appropriate behaviors and an understanding of ethics and ethical policies. With the widespread and prevalent organizational misconduct that results in reduced respect for the constitution and ethical charter, undermining good governance and democracy, diminishing the healthy opportunities of organizations, time and energy are devoted to gaps in the system rather than being spent on achieving goals. Therefore, it is important to pay attention to ethics in the charts of managers and employees. The prevalence and diversity of ethical dilemmas and negative political behaviors in organizations, especially in universities, has spread to many disciplines and has infected all organizations. With the increase in these organizational damages and the diminishing of ethical values in organizations, this research has been a major concern for the researchers. Therefore, the present study aimed to awaken the political and ethical perceptions of organizations with the aim of arising the managers of today's organizations who each face these problems. Therefore, the present study aimed to investigate the role of Kant's task norms and ethical strategies in reducing negative political behaviors by mediating the role of employees' political perceptions of ethics.

Material & Methods

The method was applied in terms of the purpose with the descriptive-correlational method of data collection. The statistical population included the staff of Payame Noor University of Hamadan, Iran. The sample size was 98 individuals selected based on Krejcie and Morgan's table. The research tools were Kant's Morality Questionnaire, ethical strategies, negative political behaviors, and employees' political perceptions of ethics. The validity of the questionnaire was confirmed by management experts. The reliability of the instruments was 0.89, 0.84, 0.89, and 0.88, respectively. Data were analyzed using two levels of descriptive and inferential statistics.

Discussion of Results & Conclusions

The results showed that Kant's ethics has had an effect on reducing political negative behaviors (0.22), ethical strategy on reducing political negative behaviors (0.25), employees' political perceptions on negative political behaviors (0.25), Kant's ethics on political perceptions, and ethical strategy

on political perceptions of employees (0.45). Adherence to ethical principles and the strategies of any organization affected all individuals, groups, and organizational dimensions so that all the processes, activities and tasks, and strategies of the organization were morally colored. This can be so effective that it has a positive effect on employee perception and motivation. This can be fruitful in so far as it has the effect of stimulating the positive perception and motivation of employees. This factor leads to environmental, organizational, organizational culture, organizational behavior and human resource management based on ethical norms. In such an environment, organizational health is confronted with immoral behaviors, deviations, and organizational corruption, so it is possible to say that Kant's ethical vision identifies the duties of the organization according to ethical norms. Ethical strategies can reduce employees' unethical perceptions and motivate them to perform their duties and tasks.

It is suggested that at the time of recruitment, the dimension of personality should be taken into account as individuals'

* Corresponding author: +989188113697

Copyright©2021, University of Isfahan. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>), which permits others to download this work and share it with others as long as they credit it, but they can't change it in any way or use it commercially.

perceptions and motivations are rooted in their personality and may have different organizational ethics policies that can be addressed through the process of education and socialization. Learning about positive and negative political behaviors in the organization is done through social modeling. Therefore, it is recommended to provide a model and ethical guidance for employees through ethical decisions, ethical behavior, attention to motivation and positive behavior, attention to their needs and interests, and alignment with the organization's goals.

Keywords: Kant's Ethical Perspective, Ethical Strategy, Political Perceptions, Negative Political Behavior.

References

- Bahoosh, A. (2010) Introduction to constructivism in Kant's philosophy of ethics. *The Journal of Ethical Research*, 1 (1), 7-25 (in Persian).
- Dargah, H. (2011) Political power and behavior in organizations, ethical or immoral. *The Iranian Journal of Medical Ethics and History*, 5 (7), 2-14 (in Persian).
- Drory, A., & Vigoda-Gadot, E. (2010) Organizational politics and human resource management: a typology and the Israeli experience. *The Journal of Human Resource Management Review*, 12 (30), 194-202.
- Fathi, A. (2006) Kant's view of ethics and its relation to religion. *The Journal of Knowledge*, 11, 60-66 (in Persian).
- Ferris, G. R., & Treadway, D. C. (2012) Politics in Organizations: History, Construct Specification, and Research Directions. In Ferris, G. R. and Treadway, D. C. (Eds.) (2012) *Politics in Organizations: Theory and Research Considerations*. New York: Routledge.
- George, N. G., & Zoe, K. (2010) Ethical considerations in organizational politics: expanding the perspective. *The Journal of Business Ethics*, 93 (4), 497-517.
- Geravand, S. (2005) Kant and philosophy of ethics. *The Journal of Thought*, 14 (12), 211-228 (in Persian).
- Gotsis, G. N., & Kortezi, Z. (2010) Ethical considerations in organizational politics: expanding the perspective. *Journal of Business Ethics*, 93, 497-517.
- Hain, M. (2017). How good products make you feel: The underlying emotions of ethical consumerism. *Maastricht University Journal of Sustainability Studies*, 12 (15), 73-81.
- Hasani, M., Araszadeh, S., & Kazemzadeh, B. (2017) Investigating the relationship between ethical leadership and organizational citizenship behavior, understanding organizational policies and gender. *The Journal of Ethics in Science and Technology*, 12 (3), 142-151 (in Persian).
- Hill, S. (2017) *Positive vs. Negative Politics and Behavioral Intentions: An Experimental Examination, Dissertations*. PhD Dissertation, University of Missouri.
- Kant, I. (1956) *Critique of Practical Reason*. New York: The Library of Liberal Arts.
- Kant, I. (1952) *Critique of Judgment*. Hackett Publishing.
- Kant, I. (1972). *Groundwork of Metaphysics of Morals*. London: Hutchinson University Library.
- Kapoutsis, I. (2016) Playing the Political Game at Work: The Roles of Politics Will, Political Prudence, and Political Skill. In Vigoda-Gadot, E. and Drory, A. (Eds.) (2016) *The Handbook of Organizational Politics*. Edward Elgar Publishing.
- Khenifer, H., & Moghimi, S. M. (2010) Introduction to philosophy of ethics in organization. *Qom Scientific and Research Quarterly Journal*, 13 (1), 3-18 (in Persian).
- Mahapatra, S., & Manisha, P. (2018) Ethical strategies in corporate world, prestige institute of management & research. *The Journal of Education and Health Sector*, 2 (54), 1-26.
- Mohamadrezaiee, M., & Mohamadrezaiee, M. (2015) A study of Kant's task philosophy in organization. *The Journal of Organizational Culture Management*, 13 (2), 161-186 (in Persian).
- Nejat Basim, H., Ünsal, S., & Nejat Basim, H. (2018) Ethics lead the way despite organizational politics. *Asian Journal of Business Ethics*, 7 (1), 81-101.
- Nemati, L., Karimi, S., Rostam Malkhalife, R., & Pakragham, M. (2019) *Ethical Strategy*. Fourth International Conference on New Research Achievements in Social Sciences, Education and Psychology, Tehran (in Persian).
- Paine, L., Rohit Deshpandé, J., Margolis, D., & Eric Bettcher, K. (2006) Se ajusta la conducta de su empresa a estándares de clase mundial? [Does Your Company's Behavior Comply with Global Class Standards?]. *Harvard Business Review*, 83 (12), 122-133.
- Panel, P. (2017) Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in a wholesale company, Bangkok metropolitan region. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38 (3), 345-351.
- Rezaiee, M. M., & Rezaiee, M. (2015) A study of Kant's task philosophy of ethics in organization. *The Journal of Organizational Culture Management*, 12 (2), 537-557 (in Persian).
- Shirvani, A., & Sarsakhti, F. (2012) Investigating the role of work ethics on positive organizational behavior based on Fred Lutz model, case study of group 22 artillery in Reza. *The Journal of Productivity Management*, 6 (23), 79-94 (in Persian).
- Shoaa Kazemi, M., Hosein Oshani, M. M., & Naghib, F. (2015) The relationship between religious teachings and the ethical development of preschool children. *The Journal of Research in Islamic Education Issues*, 12 (29), 35-52 (in Persian).
- Vredenburg, D., & Shea Van-Fossen, R. (2010) Human nature, organizational politics and human resource development. *The Journal of Human Resource Development Review*, 9 (1), 26-47.
- Mahapatra, S., & Paliwal, M. (2018) *Ethical Strategies in the Corporate World*. Fourth PIMR International Conference on Managing in the New World Order: Strategies for Sustainable Business Development, Indore: India.

نقش هنجارهای وظیفه‌گرایانه کانت و راهبردهای اخلاقی در کاهش رفتارهای سیاسی منفی با نقش میانجی ادراکات سیاسی کارکنان از اخلاق مطالعه موردی: دانشگاه پیام‌نور شهر همدان

لیلا نعمتی، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

nematiliela@gmail.com

علی صفایی شکیب*^{ID}، کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت، دانشگاه پیام‌نور، ایران

A_safae@pnu.ac.ir

بابک عبدالملکی، دکتری مدیریت، گروه مدیریت، دانشگاه تهران، ایران

abdolmalekibabak@yahoo.com

چکیده

رفتارهای غیراخلاقی سبب شکست اخلاقی سازمان می‌شوند و شرایط آشفته‌ای را برای سازمان به بار می‌آورند؛ به‌ویژه در سازمان‌های آموزشی که رسالت مهمی در تربیت نیروی انسانی به‌منزله سرمایه‌های اجتماعی دارند و مولدی برای اقتصاد و تغییرات اجتماعی‌اند. دانشگاه‌ها هم قطب اندیشه‌های سیاسی و هم محیطی برای آموزش و یادگیری‌اند؛ اما زمانی به اهداف و رسالت‌های خود می‌رسند که کارکنانی وظیفه‌گرا با رفتارهای مناسب و درک درستی از اخلاق و سیاست‌های اخلاقی داشته باشند. براساس این امر، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش هنجارهای وظیفه‌گرایانه کانت و راهبردهای اخلاقی در کاهش رفتارهای سیاسی منفی با نقش میانجی ادراکات سیاسی کارکنان از اخلاق انجام شد. روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاه پیام‌نور شهر همدان است. حجم نمونه براساس روش طبقه‌بندی نسبی و جدول کرجسی و مورگان ۹۸ نفر انتخاب شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه وظیفه‌گرایانه اخلاقی کانت، راهبردهای اخلاقی، رفتارهای سیاسی منفی و ادراکات سیاسی کارکنان از اخلاق است. صاحب‌نظران مدیریت، روایی پرسش‌نامه را تأیید کردند. پایایی ابزارها از طریق آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۴، ۰/۸۹ و ۰/۸۸ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. نتایج نشان دادند اخلاق کانت بر کاهش رفتارهای منفی سیاسی ۰/۲۲، راهبرد اخلاقی بر کاهش رفتارهای منفی سیاسی ۰/۲۵، ادراکات سیاسی کارکنان بر رفتارهای منفی سیاسی ۰/۲۵ و اخلاق کانت بر ادراکات سیاسی و راهبرد اخلاقی بر ادراکات سیاسی کارکنان از اخلاق ۰/۴۵ اثر دارد.

واژه‌های کلیدی: دیدگاه اخلاقی کانت، راهبرد اخلاقی، ادراکات سیاسی، رفتار سیاسی منفی

* نویسنده مسئول: ۰۹۱۸۸۱۱۳۶۹۷

مقدمه و بیان مسئله

اوضاع اخلاقی وضعیتی است که بدون داشتن دستور صریح یا مجموعه قوانین کتبی از آن، افراد، احساس و رفتار درست و غلط را تشخیص می‌دهند (Panel, 2017: 346)؛ زیرا اخلاق، در همه شئون زندگی انسان، چه در محیط کاری و چه زندگی شخصی، بسیار اثرگذار است. به‌علاوه، اخلاق شاهره پیشگیری از رفتارهای منفی و ریشه‌تمامی اصلاحات اجتماعی است؛ به همین دلیل، ارتقای اخلاق‌مندی در جامعه از جمله آرمان‌های بزرگ هر جامعه‌ای است؛ بنابراین، رشد اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در طول قرن‌ها از مهم‌ترین مسائل اجتماعی در معرض توجه بوده است (شعاع‌کاشی و همکاران، ۱۳۹۴: ۳۶-۳۵)؛ از این‌رو، دانشمندان منشور اخلاقی جهانی را برای عملکرد اخلاقی بهتر افراد وضع کرده‌اند. یکی از آنها در این زمینه ایمانول کانت است. از دیدگاه کانت، نظام‌های اخلاقی به دو دسته مهم اخلاق غایت‌گرایانه و اخلاق تکلیف‌گرایانه تقسیم می‌شوند. او سودگرایی اخلاقی را که جزء اخلاق غایت‌گرایانه است، از شاخص‌های مهم اخلاق تکلیف‌گرایانه می‌داند (محمدرضایی و محمدرضایی، ۱۳۹۴: ۵۳۸).

رفتار اخلاقی در اخلاق تکلیف‌گرایانه از نظر کانت^۱ (1972)، به معنای حس تکلیف است؛ حس تکلیفی که با اراده و خواست خیر، ملازم است. این حس تکلیف امری عقلانی، ضروری و کلی است. تمام مسئله اخلاق کانت همین است که رفتار اخلاقی را براساس صرف تکلیف و نه مصداق تکلیف می‌داند. او تنها چند رهنمود حکمتی تعیین می‌کند؛ از جمله اینکه «انسان، غایت است؛ نه وسیله». این اصل اساسی به این معناست که معیار هر رفتار اخلاقی، غایت‌مندی انسان است. باید با هر انسانی، در هر شرایط و موقعیتی، به‌منزله یک غایت رفتار کرد. اگر رفتار ما سبب شود انسانی وسیله رسیدن به غایات دیگر ما شود، چنین رفتاری، قطعاً غیراخلاقی است؛ در واقع، اخلاق کانت، اخلاقی است که رفتار اخلاقی را برحسب حس تکلیف در نظر می‌گیرد. تکلیف مدنظر او، فارغ

از علاقه، حسن نیت و حتی تمایلات و احساسات بد یا خوب است (به نقل از فتیحی، ۱۳۸۵: ۶۱).

کانت (1959) اعتقاد دارد تکلیف اخلاقی از طریق عقل مشخص می‌شود و انگیزه اطاعت از قوانین اخلاقی، تنها باید احترام به این قوانین باشد نه چیز دیگر؛ یعنی چنین انگیزه‌ای نباید برای نفع شخصی، تمایل ذاتی، لذت یا نتایجی باشد که از آن حاصل می‌شود. کانت هر قانون اخلاقی را ملزم به داشتن اراده نیکی می‌داند که از تکلیف و وظیفه ریشه می‌گیرد. او معتقد است ارزش اخلاقی یک عمل به دلیل نتایج آن نیست؛ بلکه به دلیل تکلیفی است که از آن ناشی می‌شود و برای تبیین تکلیف از احترام به قانون کمک می‌گیرد (به نقل از گراوند، ۱۳۸۳: ۲۱۹). کانت (1952) احترام به قانون را انگیزه‌ای از عمل می‌داند و معتقد است زمانی که ما قانون اخلاقی را تصور می‌کنیم، احساس احترام در ما پدیدار و انگیزه‌ای می‌شود که اراده از قانون اخلاقی پیروی کند (به نقل از باهوش، ۱۳۸۹: ۱۸).

بنابراین، اگر انگیزه انسان از عمل، تنها احترام به قانون اخلاقی باشد، چنین عملی اخلاقی است و اگر انگیزه‌ای غیر از این داشته باشد، آن عمل غیراخلاقی است. این امر در یک سازمان نیز به همین منوال است؛ اگر انگیزه افراد یک سازمان از فعالیت در آن، براساس احترام به قانون اخلاقی باشد، دچار انحراف و رفتارهای منفی نخواهند شد. در منشور اخلاقی سازمان از دیدگاه کانت به اصولی اشاره شده است که عبارت‌اند از: ۱- اصل امانت (امین‌بودن متقابل سازمان و افراد ذینفع، جدیت و وفاداری در فعالیت‌ها که مصداق‌های آن، حفظ سلامت اقتصادی محیط کار، حفظ منابع موجود و اطمینان از مصرف مدبرانه و اثربخش آنها، خودداری از تقدیم مسرفانه هدیه و برگزاری بیش‌ازحد برنامه‌های سرگرمی و تفریح، به‌کارگیری جایگاه و منابع فقط برای هدف‌های مدون نه نفع شخصی، پرهیز از کارهایی که متضمن تعارض منافع باشد، سلب معامله با خود یا رقابت با سازمان، پرهیز از دریافت مسئله‌دار)؛ ۲- اصل مالکیت (احترام به مالکیت و حقوق افراد و پرهیز از انتقال اموال یا اختلاس و اسراف،

¹ Kant

مقررات، سازمان‌نکردن در فعالیت‌های غیرقانونی مانند بزه‌های سازمان‌یافته و پیروبودن از قواعد مالیات)؛ ۸- اصل حساسیت (حساسیت نسبت به نیازهای منابع انسانی و داشتن حس همدلی و تسهیل امور که برخی مصداق‌های آن عبارت‌اند از: محترم‌شمردن درخواست‌ها، پیشنهادهای، شکایت‌ها و حقوق رسمی مالکان، تلاش منظم برای تأمین نظر مشتری و عرضه خدمات به موقع، حساس‌بودن به پیشنهادهای، خواسته‌ها و شکایت‌های کارکنان) (خنیفر و مقیمی، ۱۳۸۸: ۵؛ محمدرضایی، محمدرضایی، ۱۳۹۴: ۵۳۹-۵۳۸).

در فلسفه کانت، این اصول برای سازمان‌ها، رهنمودهایی اخلاقی‌اند که براساس آنها منشور اخلاقی و راهبردهای اخلاقی خود را برای ادامه فعالیت و عملکرد مفیدتر تدوین می‌کنند تا از رفتارهای منفی سیاسی بکاهند و درک سیاسی کارکنان خود را از اخلاق در وادی وظیفه بگنجانند؛ زیرا هر رفتار و عملکردی از نگرش و درک افراد سرچشمه می‌گیرد؛ بنابراین، اگر کارکنان درک سیاسی از اخلاق داشته باشند و راهبردهای اخلاقی به‌طور دقیق برای آنها شفاف‌سازی شده باشد، از رفتارهای سیاسی یا جناحی منفی اجتناب می‌کنند.

راهبرد اخلاقی از متغیرهای مهم در دنیای رقابتی امروز سازمان‌هاست که بر تمام فعالیت‌های سازمان نظارت قانونی دارد و فعالیت‌های آنان را ارزشیابی می‌کند؛ این بدان معنی است که سازمان‌ها در راستای دستورالعمل‌ها و خط‌مشی‌ها عمل می‌کنند و اینکه اقداماتی که انجام می‌دهند، درست است یا غلط؛ البته راهبرد اخلاقی باید در هر سازمانی آموزش داده شود تا کارکنان بدانند فعالیت‌های درست و قانونی کدام‌اند. راهبرد اخلاقی با نظارت خود بر تمامی فعالیت‌های سازمانی، سبب جلوگیری از تخلفات سازمانی و قانونی می‌شود؛ بنابراین، این امر به‌طور فزاینده‌ای در کاهش انحرافات سازمانی و جلوگیری از معضلات اخلاقی سازمانی اهمیت دارد. قدمت راهبرد اخلاقی در فلسفه اخلاق ارسطو، نیوتن و آپلودو نیز مشاهده می‌شود. راج می‌گوید راهبرد اخلاق و ارزش‌های همراه با آن باید سبب سود شوند و همیشه در

ایجاد حس تعهد به منافع فیزیکی، کالبدی، مصرفی و انسانی که اساس مالکیت است و برخی مصداق‌های آن؛ حفظ منابع سازمان که به‌هیچ‌وجه نباید با دزدی، اختلاس و روش‌های دیگر، منابع سازمان را حیف‌ومیل کرد، حقوق مالکیت دیگر سازمان‌ها را محترم دانستن و بهادادن از جمله مالکیت معنوی آنها و جز آن)؛ ۳- اصل اعتبار و اعتماد (تقید و وفای به محیط، چه قانون ناظر باشد چه نباشد که برخی از مصداق‌های آن، پایبندی به عهد و قرارها، پاس‌داشتن تمامی تکالیف آشکار و نهان خویش، عمل کردن به قرارها با شریکان و تأمین‌کنندگان و عمل به آنها)؛ ۴- اصل شفافیت (انجام‌دادن فعالیت‌ها به شیوه صادقانه و آشکار بدون فریب و نیرنگ، حفظ سابقه فعالیت‌ها و فرایند کار که یکی از عوامل اساسی حسن سلوک افراد با هم، برای هم و به‌سوی اهداف اجتماعی، فرهنگی، حرفه‌ای و سازمانی است و برخی مصداق‌های آن صداقت در همه کار، منصفانه دادوستد کردن، پرهیز از کسب اطلاعات تجاری با ابزار غیراخلاقی و غیرصادقانه است) (خنیفر و مقیمی، ۱۳۸۸: ۴)؛ ۵- اصل منزلت (پاسداری از حرمت و شأن افراد مانند تندرستی، امنیت، حریم خصوصی و حقوق انسانی که در پی آن بالندگی منابع انسانی محیط انسان و بازار کار و جامعه ایجاد می‌شود و برخی مصداق‌های آن احترام به منزلت و حقوق انسانی و دیگران، پاسداری از حقوق مردم، حفظ تندرستی و ایمنی افراد و طراحی محیط کاری که جای هیچ نوع سوءاستفاده نباشد، است (Paine et al., 2006)؛ ۶- اصل انصاف (ورود به رقابت‌های آزاد و منصفانه و احترام به همه افراد و نظرهای آنها و دوری از هرگونه تبعیض در فعالیت‌های مختلف که برخی مصداق‌های آن انصاف در برخورد با دیگران، خدمات باکیفیت، دوری از تبعیض در رفتار با کارکنان و استخدام آنهاست)؛ ۷- اصل شهروندی (فرد باید مسئولیت‌پذیر باشد، به قانون احترام بگذارد و اموال عمومی را حفظ کند. شهروند خوب کسی است که به سازمان‌های اخلاقی جامعه و محیط حرفه‌ای پایبند باشد. برخی مصداق‌های آن عبارت‌اند از: تبعیض از قانون و

صورتی که در فرهنگ‌شناسی کانتی، رفتارهای اخلاقی، رفتارهای اخلاقی و مثبتی‌اند که براساس وظیفه انجام می‌شوند. در اخلاق کانت رفتارهای سیاسی مثبت تقویت و رفتارهای سیاسی منفی کاهش می‌یابد (Gotsis & Kortezi, 2010: 498).

رفتارهای سیاسی منفی، نمادین، مخفیانه و براساس منافع شخصی‌اند و جزء جدایی‌ناپذیر نقش‌های رسمی نیستند و رفتارهای سیاسی مثبت، بر وظیفه و مسئولیت‌پذیری مبتنی‌اند که به ادراک‌های متفاوت کارکنان از اخلاق بستگی دارند (Kapoutsis, 2016: 43). ادراکات سیاسی کارکنان براساس سه عنصر تأثیرگذاری بر رفتارها از طریق اقدامات عمدی، استفاده از قدرت و راهبردها و استفاده از قدرت قانونی است که ممکن است یا در راستای اخلاق قرار گیرند یا در راستای منافع شخصی؛ اگر در راستای اخلاق قرار گیرند سازمان موفق خواهد بود؛ اما اگر در راستای منافع شخصی قرار گیرند عواقب منفی مانند مرتکب‌شدن به رفتارهای غیراخلاقی را در پی خواهند داشت (Basim et al., 2018: 82).

رفتارهای سیاسی کارکنان طیف وسیعی از تاکتیک‌های اثرگذار، اصلاح، حفظ، ارتقای موقعیت سازمان تا رفتارهای منفعت‌جویانه در راستای منفعت شخصی بدون توجه به اخلاق را در بر می‌گیرند (Kapoutsis, 2016: 41) و به‌طور گسترده تمامی ادراک‌ها و انگیزه‌های مثبت و منفی را در طیفی از خودشیفتگی تا ادراک‌های خیرخواهانه در تلاش‌های مدیران و کارکنان در بر می‌گیرند که کارکنان یا در جهت منافع شخصی خود یا منافع سازمان فعالیت می‌کنند (Ferris & Treadway, 2012: 26). در استناد به این موضوع هاین^۱ (2017) بیان می‌کند که اخلاق به‌منزله انجام کار درست سبب جلوگیری از آسیب‌رساندن به احساسات کارکنان سازمان می‌شود و ارزش‌ها و راهبردهای اخلاقی، احساس مسئولیت صادقانه‌ای را به‌همراه دارند که به سازمان نشان می‌دهند انجام چه کاری درست و چه کاری نادرست است و حتی تصمیم‌های آنان در این رابطه هدایت می‌شوند. قبل از انجام عمل اخلاقی، این ادراک است که

سازمان ثابت بمانند. راهبرد اخلاقی علاوه بر سودآوری، حس مسئولیت‌پذیری را در سازمان پرورش می‌دهد؛ حتی تا آنجا که به رفاه اجتماعی سازمان و افراد سازمان کمک می‌کند. مطالعات راگ و همکارانش نشان می‌دهند راهبرد اخلاقی سبب افزایش عملکرد سازمانی می‌شود؛ بنابراین، راهبرد اخلاقی، شروع خوبی برای الزامات قانونی است؛ زیرا اخلاق برای فعالیت‌های آنها استانداردهایی را طراحی می‌کند که آنها را به موفقیت می‌رساند (Samita & Paliwal, 2018: 10).

راهبرد اخلاقی در رفتار کارکنان، مسئولیت حرفه‌ای و فردی ایجاد می‌کند؛ به‌طوری که افراد حقوق دیگران را براساس منفعی که دارند، وظیفه خود می‌دانند. فرهنگ اخلاق در سازمان‌های تجاری، هویت و جوی را ایجاد می‌کند که تمامی فعالیت‌های سازمان پیرامون محور آن می‌چرخند. این فرهنگ اخلاقی به مسئولیت حرفه‌ای و فردی فرد پاداش می‌دهد و افراد سازمان روحیه می‌گیرند. کارکنان نیز به این جو و قوانین احترام می‌گذارند و درصدد آن خواهند بود که خود را با این جو سازگار کنند (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۸: ۵).

یک سازمان مبتنی بر راهبرد اخلاقی که اخلاقی عمل می‌کند، می‌داند به‌منزله سازمانی با اخلاق، با اعتماد از او یاد می‌شود که رفتارهای اخلاقی با کارکنان دارد. یک سازمان برای اینکه اخلاقی عمل کند، باید فعالیت‌های خود را براساس رفتار مطلوب ترسیم کند و کارمندان براساس این رفتار مطلوب، کارها و فعالیت‌ها را بدون نقض قانون و با اجتناب از شیوه‌های غیراخلاقی انجام دهند. اصول و قواعد اخلاقی در کسب‌وکار و فروش محصولات، رفتار اجتماعی مسئولانه را می‌پروراند که افراد را به صداقت و عدالت متعهد می‌کند. راهبرد اخلاقی و ارزش‌های همراه با آن موجب حفظ کارکنان، وفاداری کارکنان، تأثیر مثبت بر سازمان، تأثیر مثبت بر شهرت سازمان و عملکرد موفق آن خواهد شد (Samita & Paliwal, 2018: 3).

یکی از رفتارهای غیراخلاقی که متضاد اخلاق وظیفه‌گرایی و راهبرد اخلاقی در سازمان است، رفتارهای سیاسی منفی کارکنان است. این افراد براساس منافع شخصی خود رفتار می‌کنند؛ در

¹ Hain

با توجه به فراوانی و شیوع بسیار زیاد تخلفات اداری و سازمانی که سبب کاهش احترام به قانون اساسی و منشور اخلاقی، زایل کردن حکومت اداری مطلوب و دموکراسی و کاهش فرصت‌های سالم و پیشرفت برای افراد، مؤسسات و سازمان‌ها می‌شوند و اینکه زمان و انرژی به‌جای صرف شدن برای دستیابی به اهداف، وقف ایجاد شکاف در سیستم می‌شوند، لزوم توجه به اخلاق در چارت وظیفه‌ای مدیران و کارکنان اهمیت فراوانی دارد. یکی دیگر از دلایلی که اهمیت انجام این پژوهش را برجسته کرده است، شیوع گوناگونی و تنوع معضلات اخلاقی و رفتارهای منفی سیاسی در سازمان‌ها به‌ویژه در دانشگاه‌هاست که در شاخه‌های فراوانی مانند استفاده غیرمجاز از شئون و موقعیت شغلی، ایجاد نارضایتی در دانشجویان، معدوم و مخفی کردن اوراق و اسناد، گرفتن پورسانت و هدیه، رشوه‌گیری، استفاده غیرمجاز از امکانات و اموال دولتی و (عمومی)، اشتغال به تحصیل در وقت اداری، اعطای تسهیلات برخلاف قوانین و مقررات (نقض قوانین و مقررات)، اعمال و رفتار خلاف شئون اداری، اختلاس، گرفتن وجه یا مال برخلاف قوانین و مقررات، افشای اسرار و اسناد محرمانه اداری، ایجاد تعهد بر ذمه دولت برخلاف مقررات، بازگشایی مراسلات و استراق سمع مکالمات بدون مجوز قانونی، تبانی در انجام معاملات دولتی، تدلیس و تقلب در معاملات دولتی، تصرف غیرمجاز در اموال و وجوه دولتی و (عمومی)، تصدی بیش از یک شغل، به‌کارگیری بازنشستگان در دستگاه‌های دولتی به‌ویژه مؤسسات آموزشی و دانشگاه‌ها، تنظیم دفاتر غیرواقعی یا حساب‌سازی، جعل و مخدوش کردن و دست‌بردن در اسناد و اوراق رسمی یا دولتی، افتتاح حساب غیرمجاز شخصی، کم‌کاری یا سهل‌انگاری در انجام وظایف محول‌شده، تسامح در حفظ اموال، اسناد و وجوه دولتی، خرید کالاهای خارجی دارای مشابه داخلی، ایراد خسارت به اموال دولتی، رعایت نکردن قوانین و ضوابط در انتصاب و ارتقای شغلی کارمندان، سهل‌انگاری مدیران و گزارش نکردن تخلفات کارمندان زیر امر و رعایت نکردن قوانین و مقررات است که

به‌منزله عامل درونی فرد را به انجام کار وادار و متمایل می‌کند. ادراک سیاسی کارکنان از اخلاق به درک کارکنان آگاهی و شناخت می‌دهد تا آنان براساس این جهت‌دهی رفتار کنند. به همین دلیل مدیران و کارکنان سازمان‌هایی که به اخلاقیات توجه می‌کنند، اخلاقی عمل می‌کنند و ادراک آنان نیز در همین مسیر قرار می‌گیرد و کمتر به رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی دچار می‌شوند (Hill, 2017: 74).

رفتارهای مثبت سیاسی که از ادراک سیاسی کارکنان نشئت می‌گیرند، سبب همسویی اهداف کارکنان با سازمان و موفقیت سازمان می‌شوند و به‌صورت انگیزه سیاسی یا مهارت سیاسی مثبت جلوه می‌کنند؛ اما رفتارهای سیاسی منفی سبب ایجاد درگیری و تنش‌های زیادی در محیط کار می‌شوند و روال‌های دفاعی سازمانی را فعال می‌کنند (Gotsis & Kortezi, 2010:504 Drory & Vigoda-Gadot, 2010:195).

در اینجا رویکردی تعاملی به وجود می‌آید؛ اگر کارکنان از رفتارهای سیاسی درک مثبتی داشته باشند، انگیزه سیاسی مثبتی دارند و ارزش‌های اخلاقی را رعایت می‌کنند؛ اما اگر آنان درک منفی داشته باشند به سمت رفتارهای منفی می‌روند که این امر به شخصیت و انگیزه‌های متفاوت کارکنان بستگی دارد و در سازمانی که ادراک و انگیزه سیاسی کارکنان مثبت باشد، عدالت و نابرابری دیده نمی‌شود (Vredenburg & Shea-VanFossen, 2010: 41) که این به معنای رفتاری اخلاقی است؛ اما رفتارهای منفی سیاسی به چشم‌انداز اهداف سازمان آسیب می‌رسانند، اعتماد به نفس کارکنان و مدیران را کاهش می‌دهند، تعادل اخلاقی و تعادل توانایی‌های سازمانی را بر هم می‌زنند، منفی و غیر سازنده‌اند، سبب ایجاد سازوکارهای دفاعی می‌شوند و دیدگاه‌های رقابتی منفی بین کارکنان ایجاد می‌کنند؛ اما رفتارهای سیاسی مثبت برعکس، منافع متمایز ذینفعان را همسو و اتصالاتی برای همکاری بیشتر و برابری مدیریت ایجاد می‌کنند (Panel, 2017: 341-345)؛ بنابراین، درک سیاسی از اخلاق در جلوگیری از رفتارهای سیاسی منفی در سازمان مؤثر است.

حسینی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش میدانی «رابطه رهبری اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی، درک سیاست‌های سازمانی و جنسیت» بین ۲۲۵ نفر از کارکنان دانشگاه ارومیه نشان دادند رابطه مثبت بین رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی و بین درک سیاست‌های سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه منفی معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان دادند درک سیاست‌های سازمانی نقش تعدیل‌کنندگی در رابطه بین رهبری اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی ایفا می‌کند؛ ولی جنسیت نقش تعدیل‌کنندگی در رابطه فوق ایفا نمی‌کند؛ بنابراین، رهبری اخلاقی به‌طور مستقیم سبب ارتقای رفتار شهروندی سازمانی و کاهش سیاست در سازمان می‌شود و با تأیید نقش تعدیل‌کنندگی درک سیاست‌های سازمانی، رهبری اخلاقی، اثر مثبت و معنی‌دار بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.

شیروانی و سرسختی (۱۳۹۱) در مطالعه میدانی «بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت بر مبنای مدل فردلوتانز؛ مطالعه موردی گروه ۲۲ توپخانه شهررضا» نشان دادند بین مؤلفه‌های پنج‌گانه الگو و اخلاق کار رابطه معنی‌داری وجود دارد و مؤلفه دلبستگی به کار به‌تنبه‌ای خوش‌بینی، آرامش ذهنی و هوش احساسی را تبیین می‌کند. میزان تأثیر اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت و معنی‌دار است.

درگاهی (۱۳۹۱) در مطالعه مروری «قدرت و رفتار سیاسی در سازمان: اخلاقی یا غیراخلاقی» نشان داد بیشتر رفتارهای سیاسی حاصل تفاوت ادراک فردی و همچنین ویژگی‌های سازمانی‌اند؛ به همین دلیل، بعضی افراد به‌دنبال رفتارهای سیاسی مشروع‌اند و بعضی افراد رفتارهای نامشروع را ترجیح می‌دهند. اگرچه در رفتارهای سیاسی نمی‌توان به‌طور دقیق مشخص کرد که چه نوع کاری اخلاقی یا غیراخلاقی است؛ پس باید گفت رعایت اصول اخلاقی در رفتار سیاسی باید در جهت تأمین منافع سازمان باشد. رفتارهای سیاسی را در سازمان نمی‌توان از بین برد؛ زیرا آنها پدیده‌هایی اجتناب‌ناپذیرند؛ بنابراین، مدیران اثربخش باید ماهیت سیاسی سازمان را بپذیرند، راهبردهای سیاسی را تنظیم کنند و از این راه به سازمان خود مزایای زیادی را برسانند.

همه سازمان‌های دولتی و غیردولتی را بیمار کرده است. با افزایش این آسیب‌های سازمانی و کم‌رنگ‌شدن ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها، انجام این پژوهش دغدغه‌ای بزرگ برای پژوهشگر بود. از این نظر پژوهش حاضر، با هدف بیداری مدیران سازمان‌های امروزی که هر یک به‌گونه‌ای با این معضلات روبه‌رو هستند، با مطالعه و پژوهش‌های اخلاقی، امید دارد گامی در بیداری ادراک سیاسی و اخلاقی سازمان‌ها بردارد؛ بنابراین، با پشتوانه نظری آنچه بیان شد این پژوهش درصدد بررسی این سؤال است که آیا دیدگاه وظیفه‌گرایانه اخلاقی کانت و راهبردهای اخلاقی در کاهش رفتارهای منفی کارکنان با نقش میانجی ادراکات سیاسی کارکنان از اخلاق اثر دارند.

پیشینه پژوهش

مریکا^۱ (2018) در پژوهش «جنبه‌های مثبت و منفی رفتار سیاسی در سازمان» بیان می‌دارند که سیاست‌های سازمانی از محیط اجتماعی ریشه می‌گیرند و ممکن است به نفع یا به ضرر سازمان سازمان باشند. تأثیر اجتماعی سازمان‌ها از محیط، کارکردها و عملکردهای افراد سازمان را تغییر می‌دهد و آنان یا مثبت یا منفی عمل می‌کنند.

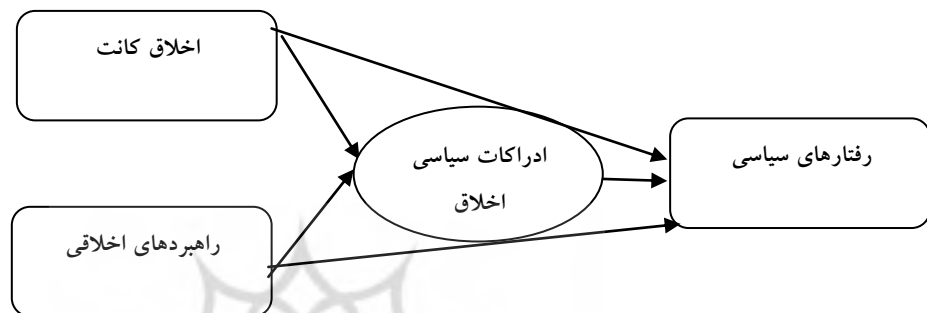
سمیتا و پالیوال^۲ (2018) در پژوهش «راهبردها در دنیای سازمان» اذعان می‌دارند که سازمان‌ها صرف‌نظر از ساختار و تشکیلاتی که دارند، اولویت بالایی را برای راهبردهای اخلاقی به‌ویژه در تصمیم‌گیری قرار می‌دهند؛ به این دلیل که راهبردهای اخلاقی بر سیاست‌ها و رویه‌های سازمان اثر مثبت می‌گذارند، سیستم اجتماعی سازمان را براساس ارزش‌های اخلاقی بنا می‌کنند، مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها را بالا می‌برند و از رفتارهای منفی و مجرمانه داخل سازمان جلوگیری می‌کنند. این راهبردها عدالت سازمانی و تصمیم‌گیری‌های مسئولانه را ارتقا داده‌اند و تصویری مثبت از سازمان در اذهان جای می‌اندازند.

¹ Merica

² Samita & Paliwal

درک سیاسی مبتنی بر اخلاق سرچشمه می‌گیرند و براساس راهبردهای اخلاقی پیش می‌روند، رفتارهای سیاسی منفی کاهش و رفتارهای مثبت سیاسی افزایش می‌یابند. براساس آنچه گفته شد، پژوهشگر براساس مقیاس‌های دیدگاه وظیفه‌گرایانه کانت، راهبردهای اخلاقی، ادراکات سیاسی از اخلاق و رفتارهای سیاسی کارکنان الگویی برای تسهیل انجام پژوهش تدوین و طراحی کرده است (شکل ۱).

براساس آنچه در پیشینه پژوهش بیان شد، درک متفاوت افراد سازمان سبب می‌شود عده‌ای به سمت رفتارهای مثبت و عده‌ای به سمت رفتارهای سیاسی منفی کشیده شوند. افرادی که درکی مبتنی بر اخلاق بیابند و از راهبردهای اخلاقی سازمان آگاهی داشته باشند و براساس اخلاق عمل کنند، رفتارهای سیاسی غیر از این اصول و راهبردها را غیراخلاقی می‌دانند و از آن پرهیز می‌کنند. وقتی رفتارهای سیاسی، از



شکل ۱- الگوی مفهومی پژوهش

Figure 1- Conceptual model of research

پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه‌های نامبرده بود که در طیف پنج‌گزینه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و خیلی مخالفم) تنظیم شده بودند. صاحب‌نظران مدیریت روایی پرسش‌نامه را تأیید کردند. پایایی ابزارها از طریق آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۴، ۰/۸۹ و ۰/۸۸ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از دو سطح آمار توصیفی (درصد، فراوانی، میانگین) و سطح آمار استنباطی (آزمون ضریب همبستگی پیرسون از نوع معادلات ساختاری) و نرم‌افزارهای spss و Lisrel استفاده شد.

یافته‌های توصیفی

روش پژوهش

روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها همبستگی از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل همه کارکنان دانشگاه پیام‌نور شهر همدان است. حجم نمونه براساس روش طبقه‌ای نسبی و جدول کرجسی و مورگان به صورت تصادفی ۹۸ نفر انتخاب شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه محقق‌ساخته دیدگاه وظیفه‌گرایانه اخلاقی کانت، ۲۰ سؤال و پرسش‌نامه استاندارد راهبردهای اخلاقی نعمتی و همکاران (۱۳۹۸) ۲۷ سؤال، پرسش‌نامه محقق‌ساخته ادراکات سیاسی از اخلاق ۱۵ سؤال و رفتار سیاسی مثبت محقق‌ساخته ۱۰ سؤال دارند؛ بنابراین، در این پژوهش منظور از راهبردهای اخلاقی، اخلاق وظیفه‌گرایانه، ادراکات سیاسی از اخلاق و رفتارهای سیاسی

جدول ۱- میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی متغیرها

Table 1- Mean, standard deviation and correlation coefficient of variables

متغیرها	۱	۲	۳	۴	میانگین	انحراف استاندارد	ردیف
اخلاق وظیفه‌گرایانه	۱				۳/۳۱۳	۰/۴۳۳	۱
راهبرد اخلاقی	۰/۲۸۲**	۱			۳/۵۶۳	۰/۵۰۴	۲
ادراکات سیاسی کارکنان از اخلاق	۰/۷۴۸**	۰/۴۸۸**	۱		۳/۵۹۴	۰/۴۴۳	۳
رفتارهای سیاسی منفی	-۰/۴۲۵**	-۰/۴۸۷**	-۰/۵۸۲*	۱	۳/۶۰۹	۰/۲۷۷	۴

*P<0/05 **P<0/01

است؛ به این ترتیب، شاخص‌های برازش الگوی فرضی بررسی شدند. برای آزمون الگوی فرضی این پژوهش، ضریب کفایت نمونه‌گیری و آزمون کرویت بارلت بررسی شد.

برای آزمون الگوی فرضی این مطالعه، الگوی روابط همبستگی بین متغیرها در نظر گرفته شد. نخست کشیدگی و چولگی تک‌متغیری و چندمتغیری بررسی شد. یافته‌ها نشان می‌دهند فرض توزیع نرمال چندمتغیری در داده‌ها صادق

جدول ۲- ضریب کفایت نمونه‌گیری

Table 2 - Sampling adequacy ratio

سطح معناداری	تقریب مجذور خی	کفایت نمونه‌گیری کایزر، میر، اولکین (KMO)
۰/۰۰۱	۲۰۵/۰۶۸	۰/۶۵۰

جدول ۳- آزمون کرویت بارلت

Table 3 - Bartlett sphericity test

آزمون کرویت	میزان تقریب مجذور خی	سطح معناداری	تفسیر
آزمون بارلت	۲۰۵/۰۶۸	۰/۰۰۱	کرویت کامل

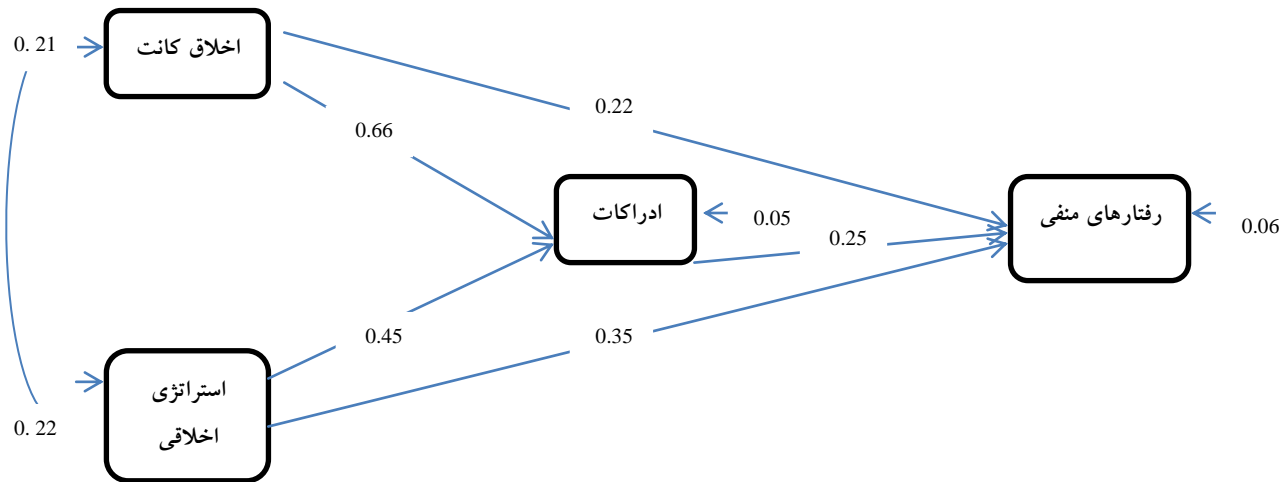
برای بررسی برازندگی الگوی فرضی ضرایب مسیر و معناداری آنها بررسی شد.

یافته‌های تحلیلی

در این پژوهش اخلاق وظیفه‌گرایانه و راهبردهای اخلاقی، متغیرهای مستقل، ادراک سیاسی کارکنان از اخلاق متغیر میانجی و متغیر رفتارهای سیاسی منفی، متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند. در این قسمت دو الگو استخراج شده‌اند که الگوی اول حالت استاندارد و الگوی دوم حالت معناداری را نشان می‌دهد.

همان گونه که در جدول (۳) نشان داده شده است و با توجه به فرایند آزمون بارلت که پیرامون بررسی کرویت اعمال می‌شود و از آنجا که تقریب خی دو با درجه آزادی برابر با عدد ۲۰۵/۰۶۸ شده است، می‌توان گفت مقدار تقریب خی دو، دست‌کم در سطح اطمینان ۹۹۹/۰۰۱ ($\alpha=0/001$) از لحاظ آماری معنادار است؛ پس آزمون کرویت بارلت نیز معنادار است؛ بنابراین، فرض توزیع نرمال چندمتغیری در داده‌ها صادق است؛ به این ترتیب، شاخص‌های برازش الگوی فرضی بررسی شد.

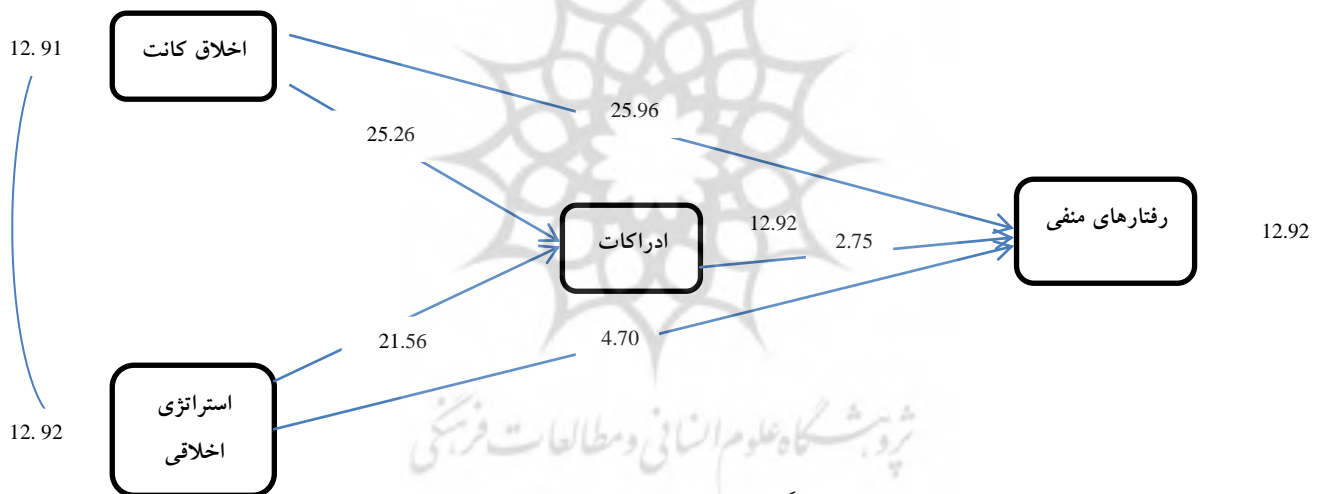
یافته‌ها نشان می‌دهند الگوی فرضی دقیقاً شناساست؛ به این معنا که تعداد پارامترهای برآوردشده الگو با تعداد واریانس‌های مشاهده‌شده دقیقاً برابر است ($c=p$)؛ از این رو،



شکل ۲- الگوی متغیرهای پژوهش در حالت استاندارد

Figure 2- Pattern of research variables in standard mode

*ضرایب استاندارد گزارش شده‌اند (همه ضرایب در سطح ۵ درصد معنادارند)



شکل ۳- الگوی متغیرهای پژوهش در حالت معناداری

Figure 3 - Pattern of research variables in a significant way

*ضرایب معناداری گزارش شده‌اند (همه ضرایب در سطح ۵ درصد معنادارند)

جدول ۴- اثر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش

Table 4- Direct and indirect effects of research variables

اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	مسیر	اثر
۰/۴۱	۰/۲۲	اخلاق کانت بر کاهش رفتارهای منفی سیاسی	
۰/۲۰	۰/۲۵	راهبرد اخلاقی بر کاهش رفتارهای منفی سیاسی	
-	۰/۲۵	ادراکات سیاسی کارکنان از اخلاق بر رفتارهای منفی سیاسی	مستقیم و غیرمستقیم
-	۰/۶۶	اخلاق کانت بر ادراکات سیاسی کارکنان از اخلاق	
-	۰/۴۵	راهبرد اخلاقی بر ادراکات سیاسی کارکنان از اخلاق	

P<0/001 *P<0/05 **

جدول ۵- شاخص‌های برازندگی الگوی نهایی اصلاح شده

Table 5 - Fitness indicators of the final modified model

شاخص	دامنه پذیرفتنی	مقدار	نتیجه
X2	p>0/05	۳۳/۸۵	تأیید
DF	-	۱۲	-
X ² /DF	3-5	۲/۸۲	تأیید
RMSEA	RMSEA<0/05	۰/۰۵۴	تأیید
CI(90%)RMSEA	Up to 0.1	۰/۰۰۰ - ۰/۱۵۳	تأیید
GFI	GFI>0/90	۰/۹۳	تأیید
AGFI	AGFI>0/90	۰/۹۵	تأیید
NFI	NFI>0/90	۰/۹۵	تأیید
CFI	CFI>0/90	۰/۹۱	تأیید
IFI	IFI>0/90	۰/۹۱	تأیید

جدول ۶- شاخص‌های روایی و پایایی متغیرهای پژوهش

Table 6- Validity and reliability indices of research variables

متغیر	\sqrt{AVE}	AVE	CR	آلفای کرونباخ
اخلاق کانت	۰/۹۳۶	۰/۸۷۶	۰/۹۸۶	۰/۸۸۱
راهبرد اخلاقی	۰/۹۳۳	۰/۸۷۱	۰/۹۸۱	۰/۸۳۷
ادراکات	۰/۹۰۹	۰/۸۲۵	۰/۹۷۳	۰/۸۰۸
رفتارهای منفی	۰/۹۱۴	۰/۸۳۶	۰/۹۶۷	۰/۷۹۳

** تمامی ضرایب در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنادارند.

در نهایت، برای اصلاح الگو، مسیرهای غیرمعنادار از آن حذف شدند و برازندگی داده الگو بررسی شد. الگوی اصلاح شده نهایی در شکل ۲ و ۳ گزارش شده است. بررسی شاخص‌های برازش الگو نشان می‌دهد الگوی نهایی، برازش نسبتاً مطلوبی با داده‌ها دارد (جدول ۵). اثرات مستقیم و غیرمستقیم در جدول ۴ گزارش شده‌اند. در الگوی نهایی در حالی که دیدگاه اخلاقی کانت و راهبردهای اخلاقی بر ادراکات سیاسی کارکنان از اخلاق و کاهش رفتارهای سیاسی منفی اثر مستقیم دارد، دیدگاه اخلاقی کانت و راهبردهای اخلاقی بر کاهش رفتارهای سیاسی منفی با میانجی‌گری ادراکات سیاسی کارکنان از اخلاق اثر غیرمستقیم دارد.

نتیجه

نتایج نشان دادند اخلاق کانتی، رفتارهای منفی سیاسی را کاهش و رفتارهای مثبت را افزایش می‌دهد. این رهیافت با پژوهش‌های درگاهی (۱۳۹۱)، شیروانی و سرسختی (۱۳۹۱) و حسنی و همکاران (۱۳۹۶) همسوست؛ زیرا آنان نیز به نتایج مشابهی در این زمینه دست یافتند و معتقدند اخلاق، اصول اخلاقی و ارزش‌های آن در سازمان رفتارهای منفی را کاهش می‌دهند. در تبیین این یافته می‌توان گفت اخلاق کانتی با درونی‌شدن در افراد و پیاده‌سازی آن در سازمان ممکن است مجموعه اصولی باشد که به صورت وظیفه عملی

وجودداشتن شفافیت سازمانی، بی‌توجهی به منشور اخلاقی، سیاست‌های نادرست در مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، الگوپذیری اجتماعی، بی‌عدالتی‌ها و خیلی مسائل دیگر، شیوع و گسترده‌گی رفتارهای سیاسی منفی را تشدید می‌کنند؛ اما آنچه در سازمان‌های امروزی بیشتر سبب رفتارهای منفی سیاسی و پیامدهای منفی آن شده است، وجودنداشتن درک سیاسی از اخلاق، رگه‌ها و ارزش‌های همراه با آن است؛ زیرا آن سوی اخلاق، رفتارهای غیراخلاقی، ادراک و نگرش‌های غیراخلاقی وجود دارند که به رفتارهای ناصحیح دامن می‌زنند؛ مانند رفتارهای پنهانی و همراه با منافع شخصی.

افراد یک سازمان به دلایل مختلفی از خود رفتارهای غیراخلاقی و رفتارهای منفی سیاسی نشان می‌دهند. این امر در توالی تاریخی یک سازمان نشان می‌دهد زمانی که سازمان به ادراکات سیاسی کارکنان از اخلاق، منشور اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی در برخورد با کارکنانش توجه نکند، افراد آن نیز براساس الگوپذیری اجتماعی به همین شکل دست به رفتارهای انحرافی و رفتارهای سیاسی منفی می‌زنند؛ اما اگر افراد براساس فلسفه اخلاقی وظیفه‌گرایانه، ماهیت اخلاق و رفتارهای سیاسی مثبت که براساس وظیفه و احترام باشد، عمل کنند و تکالیف خود را نسبت به خود (شامل احترام به خود یعنی خود را از بند تمایل دورکردن) انجام دهند - به عبارتی، ماهیت اراده‌ای که برای اراده خیر باشد و برای ادای تکلیف انجام شود - از رفتارهای غیراخلاقی مانند رفتارهای سیاسی منفی دور می‌مانند.

از دیدگاه کانت هنجارهای اخلاقی یعنی عمل کردن به گونه‌ای که ناشی از احترام به قانون باشد. احساس احترام احساسی نیست که برای برخورداری از آن به تلاش ما نیاز باشد؛ بلکه به محض تصور از قانون پدیدار می‌شود. احساس احترام در این جهت، شبیه احساس دینی است که ما در آن به یکباره خود را خاضع و سرشار از شوق و متعالی می‌بینیم. نفس وقتی به قانونی مقدس بر فراز خویش و به ناتوانی خود

می‌شود. این رویکرد ممکن است راه و رفتارهای درست را تشویق و رفتارهای نادرست را تنبیه کند و کارکنان بدانند بر چه اساس و اصولی باید رفتار کنند. اخلاقی که مبتنی بر وظیفه شود، به منزله یک هنجار در سازمان عملی می‌شود که از بسیاری رفتارهای ناصحیح و غیراخلاقی پیشگیری می‌کند.

نتایج نشان دادند راهبردهای اخلاقی، رفتارهای سیاسی منفی را کاهش می‌دهد. نتایج این فرض پژوهشی با پژوهش‌های حسنی و همکاران (۱۳۹۶) و سمیتا و پالیوال (2018) از نظر اینکه اخلاق در راهبردهای سازمانی، رفتارهای منفی را در کارکنان کاهش می‌دهد، همخوان است؛ بنابراین، می‌توان ادعا داشت که وجود اخلاق در تمامی اهداف، سیاست‌ها و راهبردهای سازمانی میزان رفتارهای سیاسی منفی را کاهش می‌دهد. نتایج بیان‌کننده آن بودند که ادراک سیاسی کارکنان از اخلاق ممکن است امری مهم در افزایش رفتارهای مثبت در سازمان شود؛ این بدان معنی است که کارکنان تفاوت‌های ادراکی زیادی دارند و براساس این ادراک تصمیم می‌گیرند اخلاقی عمل کنند یا غیراخلاقی. بر این اساس زمانی که آنها درک مطلوبی از اخلاق بیابند، رفتارهای سیاسی مثبت بروز می‌دهند و برعکس. در تبیین بیشتر این نتایج می‌توان به پژوهش مریکا (2018) استناد کرد که معتقدند ادراکات مثبت افراد آنان را به انجام رفتارهای سیاسی مثبت و ادراکات منفی آنان را به رفتارهای منفی سیاسی می‌کشاند.

نتایج نشان می‌دهند ادراکات سیاسی مطلوب و اخلاقی، راهبردهای اخلاقی و عمل کردن بر مبنای فلسفه اخلاق وظیفه‌گرایانه، سلی از آسیب‌های سازمانی ناشی از رفتارهای سیاسی منفی را می‌کاهد. این رهیافت با پژوهش‌های حسنی و همکاران (۱۳۹۶)، سمیتا و پالیوال (2018)، مریکا (2018)، درگاهی (۱۳۹۱) و شیروانی و سرسختی (۱۳۹۱) همخوان است؛ زیرا معتقدند اخلاق در سازمان و ادراک مطلوب کارکنان، رفتارهای سیاسی منفی را کاهش می‌دهد. به‌طور کلی می‌توان گفت عوامل زیادی مانند روش‌های مدیریت ناصحیح،

می‌نگرد، خود را متعالی می‌یابد؛ پس براساس «اراده خیر» کانت که مطابق قانون و به قصد احترام به قانون بروز می‌کند، فرد از رفتارهای سیاسی منفی خود دست برمی‌دارد. این احترام به قانون منشأ انفکاک علیت اراده و اختیار و آزادی اخلاقی از علیت طبیعی است؛ بدین صورت که تمام موجودات طبیعی به‌منزله جزئی از طبیعت، تابع قطعیت و ضرورت علیت طبیعی‌اند؛ اما تنها موجودات عاقل از جمله انسان، مطابق قانون عمل می‌کنند؛ یعنی اراده و انتخاب می‌کنند و با همین عمل، خود را از سلسله علت و معلول‌های طبیعی یا قانون قطعیت می‌رهانند. این عمل طبق قانون، منشأ اختیار است و در هر حال، احترام به قانون اخلاقی که اساس تکلیف را تشکیل می‌دهد، منشأ ارزش اخلاقی است و این، ضرورت اخلاق در سیر تاریخی سازمان را نشان می‌دهد؛ بنابراین، کانت برای اینکه ماهیت اراده خیر را روشن کند، از مفهوم «تکلیف» کمک می‌گیرد. اراده‌ای که برای تکلیف عمل می‌کند، اراده خیر است. کانت میان کاری که مطابق تکلیف انجام شود و آنچه برای تکلیف صورت پذیرد، تفاوت می‌گذارد. تنها عملی ارزش اخلاقی دارد که برای ادای تکلیف انجام شود (فتحی، ۱۳۸۵) و به‌گونه‌ای باشد که ناشی از احترام به قانون باشد.

پایبندی به اصول اخلاقی و در راهبردهای هر سازمانی بر تمامی ابعاد فردی، گروهی و سازمانی اثر می‌گذارد؛ به‌طوری که تمامی فرایندها، فعالیت‌ها، تکالیف و راهبردهای سازمان رنگ اخلاقی به خود می‌گیرند. این امر تا آن حد متمرکز است که در برانگیختگی ادراک و انگیزش مثبت کارکنان اثر دارد. این عوامل سبب می‌شوند محیط، جو سازمانی، فرهنگ سازمانی، رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی براساس هنجارهای اخلاقی شکل بگیرند و عمل کنند. در چنین فضایی سلامت سازمانی رخ می‌دهد که در مقابل آن، رفتارها و کج‌روی‌های غیراخلاقی و انحرافات و فساد سازمانی قرار دارد؛ بنابراین، دیدگاه اخلاقی وظیفه‌گرایانه کانت وظایف

سازمان و وظایف افراد سازمان را نسبت به هم براساس هنجارهای اخلاقی معلوم می‌کند و همراه با راهبردهای اخلاقی از درک‌های غیراخلاقی کارکنان می‌کاهد و درک و انگیزش آنان را برای انجام تکالیف و وظایف برانگیزاند. نتایج این پژوهش نیز نشان دادند دارا بودن سازمان از چشم‌انداز سیاسی مثبت و دیدگاه وظیفه‌گرایانه همراه با اخلاق و راهبردهای اخلاقی، بر ادراک کارکنان برای کاهش رفتارهای منفی سیاسی کارکنان ثمربخش است. از این نظر پیشنهادهایی در این زمینه ارائه می‌دهد که در ادامه به آنها اشاره می‌شود:

- در بدو ورود و استخدامی نیروی انسانی بعد شخصیت را در نظر داشته باشند؛ زیرا درک و انگیزش افراد از شخصیت آنان ریشه می‌گیرد و ممکن است از سیاست‌های اخلاق سازمانی درک‌های متفاوتی داشته باشند که از طریق فرایند آموزش و جامعه‌پذیری می‌توان برای این امر استفاده کرد.
- از طریق طراحی و تدوین سیاست‌های ادراکی از اخلاق می‌توان رفتارهای نامسئولانه و ناکارآمد را کاهش داد.
- یادگیری رفتارهای سیاسی منفی و مثبت در سازمان از طریق الگوپذیری اجتماعی صورت می‌گیرد؛ بنابراین، توصیه می‌شود سازمان‌ها برای کارکنان خود از طریق تصمیم‌گیری‌های اخلاقی، رفتار اخلاقی، توجه به انگیزش و رفتار مثبت، توجه به نیازها و منافع آنها و همسوسازی آن با اهداف سازمان الگو و پیشوای اخلاقی باشند.
- سازمان‌ها از طریق مدیریت مشارکتی، بالابردن اعتماد به نفس در سازمان، تقویت کارهای گروهی و تیمی، رفتارهای منفی سیاسی را کاهش دهند.
- از طریق آموزش مهارت‌های سیاسی، راهبردها و رفتارهای مثبت سیاسی ایجاد کنند.
- توجه و برقراری عدالت و انصاف (برابری در سیستم حقوق و پاداش، توجه یکسان به انگیزه و منافع آنان) در راهبردهای سازمان، رفتارهای سیاسی منفی را کاهش می‌دهد.
- تفاوت‌های شخصیتی کارکنان را از لحاظ درک سیاسی

گراوند، س. (۱۳۸۳). «کانت و فلسفه اخلاق»، اندیشه، س ۴، ش ۱۲، ص ۲۲۸-۲۱۱.

محمدرضایی، م. و محمدرضایی، م. (۱۳۹۴). «بررسی فلسفه اخلاق تکلیف‌گرایانه کانت در سازمان»، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، د ۱۳، ش ۲، ص ۵۵۷-۵۳۷.

نعمتی، ل.؛ سرشار، س.؛ کریمی، ر.؛ رستمی مال‌خلیفه، ر. و پاک‌رقم، م. (۱۳۹۸). «راهبرد اخلاقی»، چهارمین کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم اجتماعی، علوم تربیتی و روان‌شناسی، تهران.

Basım, H. Sığrı, Ü. & Bası, H. (2018) Ethics lead the way despite organizational politics. *Published online Asian J Bus Ethics*, 7 (11), 81-101.

Drory, A. & Vigoda-Gadot, E. (2010) Organizational politics and human resource management: a typology and the israeli experience. *Human Resource Management Review*, 20 (30), 194-202.

Ferris, G. R. & Treadway, D. C (2012). Politics in Organizations: History, Construct Specification and Research Directions. In G. R. Ferris, & D. C. Treadway (Eds.), *Politics in Organizations: Theory and Research Considerations*. New York: Routledge, 3-26.

Gotsis, G. N. & Kortezi, Z. (2010) Ethical considerations in organizational politics: expanding the perspective. *Journal of Business Ethics*, 93, 497-517.

Hain, M. (2017) How good products make you feel: the underlying emotions of ethical consumerism. *Maastricht University Journal of Sustainability Studies*, 12 (15), 73-81.

Hill, S. (2017) *Positive vs. Negative Politics and Behavioral Intentions: An Experimental Examination*, University of Missouri. A Dissertation Submitted to the Graduate School at the University of Missouri-St.

Kapoutsis, I. (2016) Playing the Political Game at Work: The Roles of Politics Will, Political Prudence, and Political Skill. In E. Vigoda-Gadot, & A. Drory (Eds.), *Handbook of Organizational Politics: Looking Back and to the Future*, 4 (3), 40-58.

Merica, J. (2018) *A Dissertation Submitted to the Graduate School at the University of Missouri-St. Louis*. in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of

از اخلاق در نظر داشته باشند؛ شخصیت‌هایی که به کار گروهی و مشارکت می‌پردازند، گرایش آنها به سمت رفتارهای مثبت بیشتر است؛ بنابراین، توجه به اراده سیاسی، انگیزه و مهارت‌هایی که از شخصیت آنان سرچشمه می‌گیرد، در کاهش کنترل سیاسی سازمان نقش مهمی ایفا می‌کند؛ بنابراین، این ویژگی‌ها به منزله محرک رفتار سیاسی عمل می‌کنند که باید تأثیر آنها را مدنظر داشت.

منابع

باهوش، ع. (۱۳۸۹). «برساخت‌گرایی در فلسفه اخلاق کانت»، پژوهش‌های اخلاقی، س ۱، ش ۱، ص ۲۵-۷.

حسنی، م.؛ ارس‌زاده، س. و کاظم‌زاده، ب. (۱۳۹۶). «رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی، درک سیاست‌های سازمانی و جنسیت»، *اخلاق در علم و فناوری*، د ۱۲، ش ۳، ص ۱۵۱-۱۴۲.

خنیفر، ح. و مقیمی، م. (۱۳۸۸). «درآمدی بر فلسفه اخلاق در سازمان»، *فصلنامه علمی - پژوهشی قم*، د ۱۳، ش ۱، ص ۱۸-۳.

درگاهی، ح. (۱۳۹۱). «قدرت و رفتار سیاسی در سازمان‌ها، اخلاقی یا غیراخلاقی»، *مجله اخلاق و تاریخ پزشکی ایران*، د ۵، ش ۷، ص ۱۴-۲.

شعاع‌کاظمی، م.؛ حسین‌اوشانی، م. و نقیب، ف. (۱۳۹۴). «رابطه آموزه‌های دینی و رشد اخلاقی کودکان دبستانی»، *پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی*، د ۱۲، ش ۲۹، ص ۵۲-۳۵.

شیروانی، ع. و سرسختی، ف. (۱۳۹۱). «بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت براساس مدل فرد لوتز؛ مطالعه موردی توپخانه گروه ۲۲ در شهرضا»، *مدیریت بهره‌وری*، د ۶، ش ۲۳، ص ۹۴-۷۳.

فتحی، ع. (۱۳۸۵). «اخلاق و نسبت آن با دین از دیدگاه کانت»، *معرفت*، ش ۱۱، ص ۶۶-۶۰.

Philosophy in Psychology with an Emphasis in Industrial and Organizational.

- Paine, L. Rohit, D. Joshua, D. & Eric, B. (2006) Up to code: does your company's conduct meet world-class standards? *Harvard Business Review*, 83 (12), 122-133.
- Panel, P. (2017) Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership and job satisfaction of operational officers in a wholesale company, bangkok metropolitan region. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38 (3), 345-351.
- Samita, M. & Paliwal, M. S. (2018) Ethical strategies in corporate world, prestige institute of management & research. *Education & Health Sector*, 2 (54), 1-26.
- Vredenburg, D. & Shea Van-Fossen, R. (2010) Human nature, organizational politics and human resource development. *Human Resource Development Review*, 9 (1), 26-47.

